ACCORD COLLECTIF DU 7 DECEMBRE 2022 SUR LES REMUNERATIONS

xxxxxxxxxxx

Entre la société xxxxxxxxx, représentée par Monsieur xxxx xxxx, Directeur Général,

# D'une part

L'organisation syndicale xxx, représentée par Monsieur xxxx xxxx en sa qualité de Délégué Syndical

D'autre part

### CHAPITRE I : POLITIQUE SALARIALE

**ARTICLE 1 : Revalorisations**

* Augmentations générales :

Une augmentation de 2% a été validée sur l’ensemble des salaires de la population Ouvrier et ETAM, appliquée sur les salaires de novembre 2022.

Une augmentation générale de 1% sera appliquée sur l’ensemble des salaires de juillet 2023 seulement si les objectifs de CA et de résultat d’exploitation (CA : xxxxxxx€ HT et Résultat d’exploitation EBIT : xxxxx€) sont atteints sur le 1er semestre 2023.

**ARTICLE 2 : Prime de performance**

Principe : une prime basée sur 3 critères (production, qualité et assiduité) avec analyse des performances de production sur les 4 dernières semaines complètes avant la semaine de paie et sur le taux de NC du mois précédent complet et applicable à compter du 1er décembre 2022, tels que :

1. **Composition et modalités de calcul :**

* **Production :**

|  |
| --- |
| Calcul Productivité : base ETP Main Œuvre directe(production) |
| Performance production atelier ALU &PVC |
| Influence calcul productivité : 70% PVC et 30% Alu |
| * **Qualité :**   Qualité générale CAP ISOPLAS (hors fournisseurs et Non Conformités douteuses) |

1. **Objectifs :**

****

Les objectifs sont redéfinis annuellement.

1. **Influence des absences :**

Les modalités de calcul de la prime variable perçue par l’ensemble du personnel, hors cadre, sont redéfinies précisément sur le mode de calcul des absences ; à savoir :

* + Au prorata du temps de présence (présence = nombre d’heures effectivement travaillées), hors congés payés, RTT.

**Remarque :** *Les chefs de service et chefs d'équipe auront la prime majorée par un coefficient de 1.3.*

**ARTICLE 3 : Plan de formation**

**Un bilan du plan de formation de 2022 a été réalisé et le plan de formation 2023 soumis au comité d’entreprise.**

**ARTICLE 4 : Absence enfant malade**

Le salarié (homme ou femme) souhaitant s’absenter pour s’occuper d’un enfant malade ou accidenté, de moins de 14 ans, dont il assume la charge, peut bénéficier d’un congé rémunéré d’une durée de :

* 3 jours par an,

Une demande d’absence devra être transmise et validée par le responsable hiérarchique, accompagnée du certificat médical attestant de l’état de santé de l’enfant.

**ARTICLE 5 : Egalité professionnelle femme/homme**

**Un bilan est présenté chaque année.**

**ARTICLE 6 : Emploi des travailleurs handicapés**

**Un bilan est présenté chaque année.**

**ARTICLE 7 : Mutuelle et Prévoyance**

**Résiliation des contrats xxxx et xxxx au 31 décembre 2022, souscription contrat xxxx pour l’ensemble des contrats.**

**ARTICLE 8 : Budgets comité d’entreprise**

Les versements du budget de fonctionnement et des œuvres sociales seront effectués dans les conditions identiques à 2021 et 2022 :

* Le montant de la subvention de fonctionnement, allouée au comité d'entreprise est fixée à 0,2 % de la masse salariale brute.
* Le montant de la subvention des œuvres sociales, allouée au comité d'entreprise est fixé à 30 000 euros.

**ARTICLE 9 : Vente au personnel**

Limitée à 3 commandes par an et par salarié. Pas de plafond mais à l'appréciation du directeur du site.

Remise applicable : remise maxi par produit + 5 (exemple remise maxi alu 55 alors remise personnel 60).

Ces remises se feront dans tous les cas, dans les limites fiscales autorisées.

**ARTICLE 10 : Prime de partage de la valeur**

**Versement d’une prime de partage de la valeur de xxx€ par personne sur le salaire de novembre 2022 pour les salariés et intérimaires ayant une ancienneté supérieure à 6 mois.**

**ARTICLE 11 : Intéressement**

**La possibilité d’un accord d’intéressement sera étudiée selon les résultats de la société.**

### CHAPITRE II: ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à partir du 17 novembre 2022.

### CHAPITRE III: DUREE ET PUBLICITE DE L’ACCORD

Le présent accord, à durée déterminée, est conclu spécifiquement pour et dans le cadre des négociations salariales 2022/2023.

Il sera établi en autant d’originaux que de parties signataires, plus 2 exemplaires pour les formalités de dépôt.

Le dépôt sera effectué par la Direction auprès de la DREETS (y compris sous format électronique) et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud’hommes.

Fait à Harfleur, le 7 décembre 2022

**Pour la Société xxxxx Pour l'Organisation Syndicale xxxxx**

**M. xxxx M. xxxx**